



弘成科技发展有限公司

企业详情

企业官方注册名称：弘成科技发展有限公司

企业常用简称（英文）：Hongcheng Technology

企业常用简称（中文）：Hongcheng Technology

所属国家：中国

中国总部地址：北京市东城区青龙胡同1号歌华大厦A座4层

网址：www.yongd.net

所属行业类别：在线和移动学习

在中国成立日期：2000年07月31日

在中国雇员人数：1000+

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、能源动力

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	在线和移动学习(技术和平台)
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	<p>客户是全球领先的饮料和食品公司之一。客户是食品和饮料行业的主要参与者，已经建立起广泛的销售和分销网络。为了进一步提高在中国市场的竞争力，客户积极推行各项战略，以满足中国消费者对品质和健康的不断增长的需求。</p> <p>客户在产品研发、供应链管理、市场推广等方面持续创新和改进，致力于提供多样化的产品和服务。同时，客户也非常重视员工的培训和发展，通过建立培训平台来提升员工的技能和专业知识水平，以适应不断变化的市场需求和竞争环境。</p>



	<p>以下是本次项目主要需求：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 由于相近业务场景下各自独立采购、独立运营，培训资源难以高效跨成员企业共享，缺乏集团层面统一调度，需集团化统一管控可以带来效率提升、资源优化、决策质量提高、品牌一致性、创新增长等，有助于公司实现整体的战略目标和持续发展。 2. 各层级管理人员提升项目执行、内控管理、对外沟通等能力的需求越来越迫切； 3. 员工分布在全国各地距离总部较远，需要增强各业务板块员工对文化与品牌的认同感，需 要增强对公司总部的归属感。 4. 本次项目合作致力于打造一体化、规范化、智慧化、数字化的赋能生态。实现一个集学习 管理、培训管理和能力评估于一体的学习平台——云雀堂。
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、已成为一体化人事运营管理及赋能学习激发员工创造价值的重要平台，规范各企业平台使用，提高企业平台应用深度。我们为其搭建统一入口，独立品牌，独立运营；集团管控，资源共享，账户统一可数据同步的学习平台。 2、培训规范化管理与运作：运用培训计划管控各区域业务开展、应用培训模板推进培训的标准化开展 <ol style="list-style-type: none"> 1) 发起计划收集，每季度末由总部发起下季度计划收集。 2) 填报计划，讲师根据所负责区域情况，按照项目场次填写具体培训项目计划。 3) 项目实施，按照总部指定的模版创建培训项目，按照计划时间实施项目。 4) 数据分析，系统自动获取项目实施数据，按照场次、岗位、负责人等维度进行全面数据复盘。 3、能力评估实施 <p>【企业背景】</p> <p>对接部门：培训部门主导</p> <p>具备条件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司长期实行8项销售核心胜任力要求，并覆盖13条业务线，形成64套岗位模型评估标准 2. 公司曾以360度评估方式，评估各核心岗位能力，并指导后续培训实施及管理改进计划 3. 目前已使用「用到」学习平台，并定期推出主题月能力内训系列活动



	<p>【核心诉求】</p> <p>核心需求：对公司内2500+正式员工（覆盖84个岗位），使用51套岗位模型进行能力评估</p> <p>应用对象：上述岗位员工（被评估者）及对应管理者（直接上级、区域负责人）</p> <p>答题诉求：员工可通过学习平台参与评估</p> <p>报告诉求：直接上级、区域负责人，可查看到员工及团队报告</p> <p>【方案实施】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能力评估模型：基于公司现有的 51 套岗位模型，对 2500+正式员工进行能力评估。确保模型与公司的销售核心胜任力要求和业务线相匹配。 2. 学习平台集成：将能力评估功能集成到现有的学习平台中，员工可以通过该平台参与评估。 3. 360 度评估：沿用公司之前采用的 360 度评估方式，让直接上级、区域负责人等参与到评估过程中，以确保评估的全面性和准确性。 4. 报告生成与查看权限：根据报告诉求，为直接上级和区域负责人设置相应的权限，使他们可以查看员工及团队的评估报告。 5. 定期主题月能力内训：根据评估结果，结合公司的业务需求，定期推出主题月能力内训系列活动，以提升员工的能力和绩效。
<p>服务成果</p>	<p>平台经过近两年的运行，不仅在数据层面表现优异，平台具备了较高的活跃程度，在支撑业务发展反面也获得了客户方的认可：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、一体化的学习平台将各种学习资源整合在一起，员工可以轻松访问在线课程、培训材料和其他学习资源。这种一体化的平台可以提高学习的效率，减少学习时间和成本，并为员工提供更灵活的学习方式，截止 2023 年 12 月累计 109.8 万人次登录平台进行学习，各部门登录率均在 80%以上； 2、规范化的学习过程：通过规范化的学习过程通过个性化、互动性强的业务训练方案，引导员工重复训练、刻意练习强化记忆、巩固技能，降低试错成本，强化对知识和技能的掌握，截止 2023 年 12 月累计学习超过 592230 人次。 3、智能测评和反馈：学习平台可以通过智能测评工具对员工的学习成果进行评估和反馈。截止2023年12月累计测评3000人次。这些智能测评工



	具可以根据员工的学习活动和表现，提供准确的评估结果，并为员工提供有针对性的反馈和改进建议。这有助于员工了解自己的学习进展，并针对性地调整学习策略和目标。
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	在线和移动学习(技术和平台)
客户公司性质	民营
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>2020-2022年三年期间，客户正处于新一轮五年战略落地重要的阶段，内部因战略业务发展需要，新业务模式的扩展布局，组织变革带来了新的人才结构变化调整需求，接下去从入口端将有60%校招生自主培养，30%人才内部轮转调动，如子公司总经理岗位，10%专家岗位才进行社招；与此同时在外部环境方面，客户除了激烈的市场竞争外，还面临着新冠疫情的带来社会检测压力矛盾，因需求检测人员需要大量补充调配，并且在这三年期间内，因为疫情政策管控要求，跨地区集中线下集训面临着组织困难、效率低下、无法及时到位的问题，根据人力资源预测每年将会有近3000名新员工的补充，上百名干部的上任及论调。</p> <p>在规定时间内快速帮助员工快速转身并且基本胜任是组织在人才入口调用这环节遇到的重大挑战，之前的老平台从功能、界面友好性上面都不能满足需求。因此，集团在2020年启动新平台的招投标工作，并在2021年正式上线，平台上线后，于2022年对全集团的新入职员工以及新任总经理两类“新人”最先启动转身项目。针对新入职新员工，设计入职7天在想课程包，完善了新员工的青竹项目，解决往期新员工都要等1~2个月时间待子公司或者大区集中人员才培训的痛点。针对新任总经理，设计了混合式的训战转身项目，帮助新总经理能够顺利胜任及转身。</p> <p>(1) 新员工入职转身项目</p> <p>公司层面：根据要求，实现入职当天新员工的100%全覆盖，5天内完成学习并参与考核。</p> <p>员工层面：能够学习体外诊断（IVD）及第三方独立医学实验室（ICL）行业优势及相关知识、客户的战略与业务、企业文化、机制流程的介绍为核心抓手，让新员工快速了解公司，转身成为公司人。</p> <p>(2) 新总经理转身项目</p> <p>公司层面：根据组织要求，任命新总经理后，要在90天内实现新任总经理100%全覆盖推送。</p>

	<p>员工层面：以总经理岗位角色认知为基准，导入战略制定、公共关系、运营管理、团队建设、资源整合等应知应课程，实施总经理转身计划，匹配导师组，支持新任总经理顺利转身。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>新员工转身项目：</p> <p>新员工入职项目在实施阶段，由公司人才发展中心设计，集团总部到各大区、分公司的SSC及HRBP作为落单元。通过“线上+线下”混合式的方式进行项目落地，同时建立运营问题小组，各地区对实际运营过程中的问题进行有效解决。并且项目结果数据回流至E-HR人资资源管理系统，实现人才从入口端就进行结果记录。</p> <p>1) 项目内容：项目组根据四个阶段通过线上线下进行项目设计，其中第一阶段制定了五大块赋能内容：行业自信、战略自信、文化自信、机制自信、合规生意等板块帮助新员工转身。在行业自信板块，设计了《体外诊断知多少》、《ICL发展机遇与挑战》；在战略自信板块，设计了《客户企业介绍》、《客户业务介绍》；在文化自信板块，设计了《至善五则》、《印象XX2022》、《XX战疫》、《征途》等课程，在机制自信板块，设计了《考勤管理》、《福利一课通》、《差旅报销》；在合规生意板块，设计了《EHS教育培训》、《行为准则》、《业务交往规范》等课程；并以学习地图形式设计层层关卡，最后设计新员工考核来验证学员的掌握程度，整体的课程通过学习地图的形式进行呈现，并设计了通过证书。</p> <p>2) 运营数据：该项目由集团SSC与各大区、子公司HRBP组成落地执行小组。在入职当天，由子公司办理入职HR对新员工进行学习地图任务布置，并告知完成要求；新员工学习考核完后，学习结果数据回传至EHR系统进行数据存档，以便转正参考；平台每月形成完成率月报推送给大区便于跟踪。并开放讨论区，方便新员工进行反馈与交流。</p> <p>新任总经理转身</p> <p>新任总经理转身项目，由集团任命新总经理后发起，人才发展中心、HRBP对新任总经理进行转身计划沟通，学习平台即可推送总经理岗位的应知应会课程，通过考核后成绩计入转身认定标准之一。并运用平台带教功能，进行基本带教任务布置与实施。</p> <p>1) 项目内容：项目共分为三个阶段，第一阶段围绕“人”开展熟悉内部团队及外部客户；第二围绕“事”开展，了解前中后台职能，质量要求，交付端及客户端流程；第三阶段围绕“人事合一”，摸清问题，人事优化。项目组根据</p>

	<p>总经理的角色认知分别设计应知应会课程。制定和执行战略的领导者，包括《战略制定到执行》、《组织绩效及激励管理》等；良好公共关系的建设者，包括《公共关系》、《危机预防与管理》、《公共事件应对》等；全面运营结果的责任者，包括《ICL 质量合规》、《供应链质量合规》、《实验室运营管理》、《财思敏捷》等；高绩效团队的建设者，包括《有效授权》、《辅导下属》等；资源整合协调的主要者梳理《精准中心营销体系》、《合作共建营销要点》、《双谱产品》等。</p> <p>2) 运营数据：项目组还根据总经理岗位转身难点，设计 90 天转身计划，引入上级、导师、教练来保证转身顺利开展。上级对总经理明确目标方向，传递组织期待，拉通组织资源；导师对总经理进行专业领域指导，专业问题咨询；教练对总经理进行谈心、辅导、谈心。</p> <p>服务内容： 平台支持：我们为其搭建私有化学习平台-善学平台，可效实施的学习培训， 项目运营：提供了项目运营方案，完成学习项目运营的优化。 问题处理：新员工面向众人发布，过程中会有各种问题的出现，完成跟踪问题原因，及时处理问题。帮助优化功能，让学员能够获得优良学习体验。</p>
<p>服务成果</p>	<p>新员工入职效果</p> <p>新员工入职学习地图中，已累计覆盖完成 583 人，帮助子公司解决入职一周培养，该阶段学习通过率 72%，未在该阶段学习通过的人将影响下一阶段的线上面授，满意度 89%。</p> <p>新任总经理转身效果</p> <p>新任总经理转身已经覆盖 8 人，帮助子公司新任总理解决新盘面基本胜任问题，帮助新总经理拉通专业资源，也为之后新总经理转</p>



	<p>正提供了数据，满意度 85%。</p> <p>通过项目的开展，能够运用学习平台快速的进行应知应会的导入，提升了覆盖面及覆盖效率，对于公司及业务来说大大节约了时间成本以及非必要的初期集训产生的成本，而且能在关键时间进行问题解答与辅导。</p>
--	---

档案内容更新2024年09月